

أثر الذكاء الإجتماعي على الأداء الوظيفي لدى أساتذة الجامعة الجزائرية

The impact of social intelligence on the job performance of Algerian university teachers

بوشامي عبدالمولى^{1*} ، تومي محمد الأمين²

¹ جامعة تامنغست (الجزائر)، bouchami.abdelmoula@univ-tam.dz

(<https://orcid.org/0009-0006-1886-3594> )

² جامعة تامنغست (الجزائر)، toumi.mohamedelamin@univ-tam.dz

(<https://orcid.org/my-orcid?orcid=0009-0000-8501-111X> )

تاريخ القبول: 2025/05/15

تاريخ الإستلام: 2025/03/08

ملخص:

هدفت الدراسة الحالية إلى دراسة أثر الذكاء الإجتماعي على الأداء الوظيفي لدى أساتذة الجامعة الجزائرية. وتوصلت النتائج إلى: أنه توجد علاقة إرتباطية موجبة بين الذكاء الإجتماعي والأداء الوظيفي ، كما أن الذكاء الإجتماعي يفسر التباينات (التغيرات) الحادثة في الأداء الوظيفي بنسبة 9.4% فقط ، أي أن الذكاء الإجتماعي أثر في الأداء الوظيفي وكان هذا الأثر متوسطاً، وأظهرت النتائج أيضاً أن كل من الذكاء الإجتماعي و الأداء الوظيفي مرتفع لدى أساتذة الجامعة الجزائرية، كما أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في الذكاء الإجتماعي تعزى لمتغيري النوع (ذكور-إناث) والتخصص (علمي-أدبي)، وأيضاً لا توجد فروق دالة إحصائية في الأداء الوظيفي تعزى لمتغيري النوع (ذكور-إناث) و التخصص (علمي-أدبي).

الكلمات المفتاحية: أساتذة؛ الجامعة؛ الجزائرية؛ الأداء الوظيفي؛ الذكاء الإجتماعي

Abstract:

The current study aimed to examine the impact of social intelligence on job performance among Algerian university teachers. The results found that: There is a positive correlation between social intelligence and job performance; the social intelligence also explains the job performance at 9, 4%. It means that the social intelligence influences job performance and this effect was moderate. The results also showed that the levels of social intelligence and job performance are high. Also, there are no statistically significant differences in social intelligence due to the variables of gender (male-female) and specialization (scientific-literary), and there are no statistically significant differences in job performance due to the variables of gender (male-female) and specialization (scientific-literary).

Keywords: Algerian; Job performance; University; Social intelligence; Teachers

١. مقدمة

تعد الجامعة مؤسسة تربوية تعليمية تسعى لإعداد الأجيال كقوى بشرية لتحقيق التنمية الاجتماعية والإقتصادية في المجتمع، إذ يعتبر الأستاذ الجامعي المحور الأساسي في هذه العملية، حيث أنه مكلف بمهام ووظائف متنوعة كالتدريس، الإشراف على المذكرات والأطروحات، البحث العملي، خدمة المجتمع وحتى المسؤوليات الإدارية، فهو بذلك يحتاج الى مهارات بسيكو بيداغوجية وعلمية وإدارية وتكنولوجية من أجل أداء وظيفي فعال بغية الوصول إلى الأهداف والغايات المسطرة من طرف الوصاية.

كل هذه المهام تحتاج إلى تواصل وتفاعل بين الأستاذ وكل من زملاء العمل، والمسؤولين الإداريين، والطلبة والعمال وحتى المجتمع المدني، والمؤسسات خارج الجامعة، وهذا كله يتطلب من الأستاذ التمتع بشخصية ذات ذكاء اجتماعي يسمح له بأداء وظيفي مميز.

لذا سعت الجامعة الجزائرية في السنوات الأخيرة إلى تكوين بسيكو بيداغوجي أولى في ظل التكنولوجيات الحديثة للأساتذة حديثي التوظيف، وهذا بالطبع للإرتقاء بهم إلى أداء وظيفي نوعي على أن يكون الأستاذ متمتعاً بذكاء اجتماعي يسمح له بهذا الأداء.

الدراسات السابقة:

ومن خلال الإطلاع على أدبيات الدراسات السابقة تم الحصول على دراسات تناولت الذكاء الاجتماعي في بيئة العمل بمتغيرات أخرى، ودراسات تناولت الأداء الوظيفي بمتغيرات أخرى كذلك، ولم يعثر الباحثان على دراسات جمعت المتغيران معا - وهذا في حدود علم الباحثين- على الأقل ولو في البيئة المحلية، وجاءت هذه الدراسات بالنسبة للذكاء الاجتماعي ومتغيرات أخرى كمايلي:

قامت " كفاء أنعيم حنتوش" (2020) بدراسة حول الذكاء الاجتماعي وعلاقته بكفاءة التدريس لدى الأستاذ الجامعي بجامعة المثني، على عينة من 297 أستاذ في تخصصات علمية وأدبية، حيث إعتمدت على المنهج الوصفي المسحي، و إستبيان من إعداد الباحثة، وتوصلت النتائج إلى أن هناك إرتباط وثيق بين الذكاء الاجتماعي وكفاءة التدريس للأستاذ الجامعي، وأن الشهادة أو المرتبة فقط لاتعني الكفاءة عند الأستاذ الجامعي، بل يحتاج إلى التمتع بذكاء اجتماعي من أجل التواصل والتفاعل الجيد مع الطلبة وهذا في كل التخصصات سواء كانت علمية أو أدبية. (حنتوش، 2020)

كما قامت جميلة كتفي(2015) بدراسة هدفت إلى قياس العلاقة بين الذكاء الاجتماعي ومهارات الإتصال التنظيمي (مهارات التحدث، الإستماع، القراءة، الكتابة، التفكير) لدى عينة من الأساتذة الإداريين عددها 84 أستاذ (رؤساء ونوابهم) موزعين على 28 قسم بالطريقة العشوائية البسيطة، وفق المنهج الوصفي الإرتباطي، وتم إستعمال الإستبيان، حيث توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إرتباطية بين الذكاء الاجتماعي و مهارات الإتصال لدى الأساتذة رؤساء الأقسام ونوابهم بجامعة المسيلة، كذلك وجود إرتباط بين الذكاء الاجتماعي وكل من مهارتي التحدث والقراءة، وعدم وجود إرتباط بين الذكاء الاجتماعي ومهارة الإستماع، الكتابة، ومهارة التفكير. (عبدلايدوم، 2024)

وأجرى خليل محمد خليل عسقول (2009) دراسة هدفت إلى بحث العلاقة بين الذكاء الاجتماعي والتفكير الناقد وبعض المتغيرات لدى طلبة الجامعة الإسلامية بغزة، حيث تكونت عينة الدراسة من 381 طالب وطالبة تم إختيارهم بالطريقة العشوائية المنتظمة، وإعتمد على المنهج الوصفي وأداة الإستبيان، حيث توصلت النتائج إلى أنه يوجد مستوى متدني من الذكاء الاجتماعي، ومستوى فوق المتوسط من التفكير الناقد عند طلبة الجامعة، وإلى وجود علاقة دالة إحصائيا بين التفكير الناقد والذكاء الاجتماعي، كما أنه لا توجد فروق في الذكاء الاجتماعي تعزى لمتغير الجنس(ذكور-إناث) عند مستوى دلالة 0.05، وتوجد فروق في التفكير الناقد تعزى لمتغير الجنس(ذكور-إناث) عند مستوى دلالة 0.05، لصالح الإناث، كما أنه لا توجد فروق في الذكاء الاجتماعي و التفكير الناقد تعزى للجامعة(الإسلامية، الأزهر، الأقصى)

، ولا توجد فروق في الذكاء الاجتماعي والتفكير الناقد تعزى لإختلاف التخصص (علوم ، آداب) عند مستوى 0.05 . (خليل عسقول، 2009)

أما الدراسات السابقة التي تناولت الأداء الوظيفي مع متغيرات أخرى وتم الحصول عليها فجاءت كما يلي:
أجرت لامية بكوش (2019) دراسة هدفت إلى التعرف على درجة تأثير مختلف أبعاد المناخ التنظيمي السائد على مستوى الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي ، وتكونت عينة الدراسة من 384 أستاذ بكلية العلوم الإقتصادية للجامعات الجزائرية التالية: جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، جامعة فرحات عباس بسطيف، جامعة محمد البشير الإبراهيمي ببرج بوعريج، جامعة محمد خيضر ببسكرة للموسم الجامعي 2017- 2018 ، حيث إتمدت الباحثة على أداة الإستبيان ، وتوصلت النتائج إلى أن مستوى المناخ التنظيمي السائد منخفض في حين أن مستوى الأداء الوظيفي لأساتذتها مرتفع، وفقا لأراء الأساتذة المبحوثين، إضافة إلى وجود تأثير ذو دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي بأبعاده و الأداء الوظيفي للأساتذة. (بكوش، 2019)

وقامت ذهبية سيد علي (2015) بدراسة حول الإستقرار الإجتماعي للأستاذ الجامعي وأثره على الأداء الوظيفي بجامعة الجزائر (1 ، 2 ، 3) حيث توصلت نتائج الدراسة إلى أن إرتفاع مستوى الإستقرار الإجتماعي المتمثل في : جودة الصحة الجسمية والنفسية وبالخصوص النفسية ، الظروف المادية والمعنوية الحسنة في بيئة العمل، إمتياز السكن ، الوسط الإجتماعي والثقافي الذي يحيط بالأستاذ الجامعي ذو مستوى مقبول...يؤدي ذلك إلى إرتفاع مستوى الأداء الوظيفي لهذا الأستاذ الجامعي ، وطبعاً العكس صحيح. (سيدعلي، 2015)

وأجرى الصرايرة (2011) دراسة هدفت إلى التعرف على مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها ، حيث عمل الباحث على تطوير إستبانة الدراسة ، وطبقها على عينة مكونة من 77 رئيس قسم أكاديمي حددوا بطريقة العينة العشوائية البسيطة، وتوصلت النتائج إلى أن مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية فيها كان مرتفعاً وكذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية للمتغيرات، وأوصى الباحث بأن تقوم الجامعات بتعزيز الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية فيها، وأن تتعرف إلى حاجاتهم ورغباتهم لتحقيق الممكن منها وإشباعها، وأن توفر نظام حوافز تشجيعية مادية ومعنوية لما لها من أثر إيجابي في المحافظة على مستوى الأداء الوظيفي المرتفع. (الصرايرة، 2011)

وتعقيباً على هذه الدراسات يمكن القول أنها كلها تشابهت في بيئة الدراسة وهي الجامعة ، والمنهج المستعمل هو الوصفي الإحصائي، وأداة جمع البيانات وهي الإستبانة ، وعينة الدراسة كانت من الأساتذة الجامعيين عدا دراسة خليل محمد خليل عسقول التي كانت عينتها من طلبة الجامعة ودراسة عوض التي كانت عينتها من الموظفين الإداريين بالجامعة ، وكل هذه الدراسات تناولت المتغيرين الذكاء الاجتماعي و الأداء الوظيفي- موضوع الدراسة الحالية – كمتغيرين منفصلين وهو الإختلاف الجوهرى مع الدراسة الحالية التي تربط بين المتغيرين، لذا يسعى الباحثان في هذه الدراسة لدراسة علاقة المتغيرين معاً : الذكاء الاجتماعي والأداء الوظيفي في بيئة العمل لدى الأساتذة الجامعيين ببعض الجامعات الجزائرية. من خلال الإستفادة من الدراسات السابقة، تمكن الباحثان من وضع تصور وقالب واضح المعالم لأهداف وإشكالية الدراسة وفرضياتها .

بعدما تم عرض الدراسات السابقة بغية وضع تصور واضح لإشكالياتها وفرضياتها، يمكن الآن صياغة الإشكالية وفرضياتها كما يلي:

إشكالية الدراسة:

يعتبر الذكاء الاجتماعي في بيئة العمل مفتاحاً للنجاح، وقوة تمكن الأشخاص من فهم العلاقات بين الزملاء وعملاء المؤسسة والتفاعل إيجابياً بينهم، وهذا بغية بلوغ الأداء الوظيفي ذي الجودة العالية، والذي تطمح إليه كل المؤسسات بالخصوص الجامعة التي تعد مصدر الطاقة البشرية الموعول عليها في تنمية كامل نواحي الحياة ، وبالتالي فمكانة أية جامعة وسمعتها ترتبط بالمستوى الأكاديمي ومكانة الأساتذة الذين يعملون فيها. من أجل ذلك تهتم الجامعات المشهورة

عالمياً بتأهيل الأساتذة الجامعيين في كل التخصصات، وتختارهم للعمل ضمن منظومتها وفق مستواهم الأكاديمي وكفاءتهم وسيرتهم الذاتية، واختبار شخصياتهم وفق مقاييس خاصة. لذا إهتمت الجامعة الجزائرية في السنوات الأخيرة بعصرنة منظومتها في إطار الجودة العالمية الشاملة، وركزت على العنصر البشري وبالخصوص الأساتذة.

إن نوعية الأداء الوظيفي للأستاذ بالجامعة الجزائرية هو شغلنا الشاغل في هذه الدراسة، هل يتعلق بالذكاء الاجتماعي للأستاذ الجامعي؟ وإذا كان الأمر كذلك: فما طبيعة هذه العلاقة؟ وما مدى قدرة تفسير الذكاء الاجتماعي للتباينات في الأداء الوظيفي؟ وما مستوى الذكاء الاجتماعي الذي تتمتع به شخصية الأستاذ عندئذ؟ ... ويمكن توسيع التساؤلات وتحديد ما سيأتي:

تساؤلات الدراسة:

- هل يؤثر الذكاء الاجتماعي على الأداء الوظيفي لدى الأستاذ بالجامعة الجزائرية؟
 - ما مستوى درجة الذكاء الاجتماعي لدى أساتذة الجامعة الجزائرية؟
 - ما مستوى درجة الأداء الوظيفي لدى أساتذة الجامعة الجزائرية؟
 - هل توجد فروق في الذكاء الاجتماعي تعزى لمتغير النوع (ذكور-إناث) بين أساتذة الجامعة الجزائرية؟
 - هل توجد فروق في الذكاء الاجتماعي تعزى لمتغير التخصص (أدبي - علمي) بين أساتذة الجامعة الجزائرية؟
 - هل توجد فروق في الأداء الوظيفي تعزى لمتغير النوع (ذكور-إناث) بين أساتذة الجامعة الجزائرية؟
 - هل توجد فروق في الأداء الوظيفي تعزى لمتغير التخصص (أدبي - علمي) بين أساتذة الجامعة الجزائرية؟
- فرضيات الدراسة:
- لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للذكاء الاجتماعي على الأداء الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي بالجامعة الجزائرية.
 - لا يختلف مستوى درجة الذكاء الاجتماعي لدى أساتذة الجامعة الجزائرية عن المتوسط.
 - لا يختلف مستوى درجة الأداء الوظيفي لدى أساتذة الجامعة الجزائرية عن المتوسط.
 - لا توجد فروق في الذكاء الاجتماعي تعزى لمتغير النوع (ذكور - إناث) بين أساتذة الجامعة الجزائرية.
 - لا توجد فروق في الأداء الوظيفي تعزى لمتغير النوع (ذكور - إناث) بين أساتذة الجامعة الجزائرية.
 - لا توجد فروق في الذكاء الاجتماعي تعزى لمتغير التخصص (أدبي - علمي) بين أساتذة الجامعة الجزائرية.
 - لا توجد فروق في الأداء الوظيفي تعزى لمتغير التخصص (أدبي - علمي) بين أساتذة الجامعة الجزائرية.
- أهداف الدراسة: تهدف الدراسة الحالية إلى:
- معرفة مستوى درجة الذكاء الاجتماعي لدى أساتذة الجامعات الجزائرية.
 - معرفة مستوى درجة الأداء الوظيفي لدى أساتذة الجامعات الجزائرية.
 - معرفة طبيعة العلاقة بين الذكاء الاجتماعي والأداء الوظيفي لدى أساتذة الجامعات الجزائرية.
 - تحديد مقدار نسبة تفسير الذكاء الاجتماعي للتغيرات (التباينات) الحادثة في الأداء الوظيفي لدى أساتذة الجامعات الجزائرية.
 - معرفة الفروق من عدمها في كل من الذكاء الاجتماعي والأداء الوظيفي تبعاً لمتغير النوع (ذكور- إناث)، لدى أساتذة الجامعات الجزائرية.

– معرفة الفروق من عدمها في كل من الذكاء الاجتماعي والأداء الوظيفي تبعًا لمتغير التخصص (أدي – علي)، لدى أساتذة الجامعات الجزائرية.

أهمية الدراسة: تكمن أهمية الدراسة الحالية فيما يلي:

(1) تعتبر هذه الدراسة الإرتباطية بين الذكاء الاجتماعي والأداء الوظيفي الأولى من نوعها – في حدود علم الباحثان – على الأقل في البيئة المحلية .

(2) لفت إنتباه المسؤولين في الجامعة إلى مكانة الذكاء الاجتماعي في بيئة العمل و مدى إرتباطها بالأداء الوظيفي للأساتذة.

(3) لفت إنتباه المسؤولين على الكليات والجامعة عمومًا فيما يخص مستوى كل من الذكاء الاجتماعي و الأداء الوظيفي لدى الأساتذة.

(4) قد تسمح النتائج المتوصل إليها بلفت إنتباه المختصين النفسانيين ، خصوصًا مراكز المساعدة النفسية بالجامعات الجزائرية، من أجل المساهمة في البرامج الإرشادية.

أولاً: مفاهيم الذكاء الاجتماعي:

إن الإهتمام بمفهوم الذكاء الاجتماعي بدأ عام 1925 حينما تحدث عالم النفس إدوارد ثورندايك

Edward Thorndike عن مفهوم الذكاء الاجتماعي في مقال نشره في مجلة هوبر Hober

حيث قسم الذكاء إلى ثلاثة أصناف :

- الذكاء الميكانيكي: يظهر في المهارات العلمية اليدوية.
 - الذكاء المعنوي: يشير إلى فهم الرموز و إستخدامها ، وفهم المعاني المجردة.
 - الذكاء الاجتماعي: والذي يظهر في القدرة على فهم الآخرين والتفاعل معهم.
- ويعرفه دريفز Driver " بأنه ذلك النوع من الذكاء المستعمل في التعامل مع الناس، وفي التفاعلات الاجتماعية، ويشير إلى أن الذكاء المرتفع مرادف لمفهوم اللباقة" (المطيري، 2000)

ويعرفه الغول " بأنه القدرة على فهم مشاعر وأفكار الغير، والتعامل مع البيئة بنجاح و الإستجابة بطريقة ذكية في المواقف الاجتماعية وتقدير الشخص لخصائص الموقف تقديرًا صحيحًا، والإستجابة له بطريقة ملائمة بناء على وعيه الاجتماعي" (الغول، 1993)

. كما يعرفه زهران " بأنه قدرة على إدراك العلاقات الاجتماعية، وفهم الناس والتفاعل معهم، وحسن التصرف في المواقف الاجتماعية، مما يؤدي إلى التوافق الاجتماعي، ونجاح الفرد في حياته الاجتماعية" (زهران، 2000)

ويعرف في قاموس العلوم الاجتماعية " بأنه قدرة الفرد على التعامل في المواقف الجديدة التي تنطوي على علاقات متبادلة مع أعضاء الجماعة" (موسى القدرة، 2007)

في المعجم التربوي يُعرف " بأنه مهارة الفرد في التكيف الاجتماعي، وبناء علاقات إجتماعية سليمة مع الآخرين" (الخولي، 1980)

في موسوعة علم النفس والتحليل النفسي يُعرف الذكاء الاجتماعي " أنه القدرة على التصرف مع الناس بكياسة ولباقة" (المطيري، 2000)

وتوالى الإهتمامات بتطوير التنظير في مفهوم الذكاء الاجتماعي منذ ذلك الوقت حتى عام 2004 حيث وضع العالم كارل ألبريخت C.Albrecht نظريته في الذكاء الذي قسمه إلى ستة أبعاد من بينها بعد الذكاء الاجتماعي ، حيث عرفه " بأنه القدرة على التفاعل بنجاح مع الآخرين في سياقات مختلفة" (عبدلادوم، 2024)

يلاحظ أن كل هذه التعاريف تصب في فكرة واحدة وهي أن الذكاء الاجتماعي يتمثل في إمتلاك الفرد القدرة على التعامل مع الآخرين وبنجاح في مواقف إجتماعية مختلفة.

ثانيا: مفاهيم الأداء الوظيفي:

أما فيما يخص متغير الأداء الوظيفي فقد بدأ الإهتمام بالتنظير فيه مواكبة لتطور الثورة الصناعية والإقتصادية في أوروبا وظهور الشركات ورجال الأعمال خصوصاً القرنين التاسع عشر والعشرين .

فمن الناحية اللغوية فإن الإشتقاق اللغوي لمصطلح الأداء مستمد من الكلمة الإنجليزية (To perform) ، وقد إشتقت هذه الكلمة مترجمة من الكلمة اللاتينية (Performance) والتي تعني تنفيذ مهمة أو تأدية عمل (لعبيدي، 1997)

في معجم مصطلحات العلوم الإجتماعية يعرف الأداء بأنه " القيام بأعباء الوظيفة من مسؤوليات وواجبات وفقاً للمعدل المفروض أدائه من العامل الكفاء المدرب " (بدوي، د.ت)

ويرى حسن راوية " أن الأداء الوظيفي يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد ، وهو يعكس الكيفية التي يحقق بها الفرد متطلباته الوظيفية، وغالبا ما يحدث لبس وتداخل بين الأداء والجهد، فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة، أما أما الأداء فيقاس على أساس النتائج التي حققها الفرد" (محمد، 1999)

وحسب مالك نامارا Mc Namara فإن "الأداء هو السلوك الملاحظ الذي يقوم به الأفراد لتأدية العمل، إضافة إلى النتائج التي تحققت معا، مع الميل إلى إبراز الإنجاز(النتائج)" (Naomi & Hazel, 2017)

ويعرفه روبرت باكال Robert Bacal على " أنه درجة بلوغ العامل(الموظف) أهداف وحدة العمل والمنظمة كنتيجة لسلوكه بإستخدام مهاراته، ومعارفه" (Robert, 2004)

وتشير أدبيات الإدارة إلى أن الأداء هو محصلة ثلاث عوامل هي القدرة والدافعية الإمكانيات(البيئة أو فرص الأداء)، فقد يمتلك الفرد القدرة على أداء عمل معين، لكنه لن يكون قادراً على تأديته بشكل جيد إذا لم يكن لديه الدافع لذلك. (داغر و حروش، 2000)

ومن جانب آخر يمكن أن يتوفر لديه الدافع الكافي لتأدية العمل ، لكنه لن يؤديه كما ينبغي إذا فقد القدرة على ذلك أو إذا لم تتوفر لديه الفرصة لذلك. (Wagner & Hollenbeck, 1992)

وبالتالي فإن عدم توافر إحدى متغيرات دالة الأداء لا تؤديان إلى مخرجات عالية المستوى، وذلك سوف ينعكس على أدائه والعكس صحيح (العنزي، 1985)

والأداء عندما يكون سلبيا فهو لا يعني بالضرورة نقص في الجهد أو نقصاً في التوجيه أو القدرة، ولكن هناك متغيرات أخرى ، قد تحول دون تحديد الأداء الفعال ، من أهمها النقص في الزمن اللازم لإنجاز عمل معين، نقصاً في التسهيلات اللازمة للعمل وكذلك تلعب سياسة المنظمة دوراً في تغيير الفرد في أدائه للعمل، وقد ترمج خطوات أدائه بطريقة غير مجدية. (الهنداوي، 1999)

من خلال التعاريف السابقة يمكن للباحثين أن يستنتجوا تعريفاً للأداء الوظيفي " بأنه تلك النتائج المنجزة من قيام الشخص بمجموعة من السلوكيات الهادفة ، عند ممارسته لمسؤوليات معينة على مستوى الوظيفة التي يشغلها وذلك بغية تحقيق هدف معين والمتمثل في إشباع رغبة أو حل مشكلة ما، أو التخطيط لمشروع ما، بإستخدام موارد متاحة "

ثالثاً: المصطلحات الإجرائية للدراسة :

1) مستوى الذكاء الاجتماعي: يُعرف بأنه الدرجة التي يحصل عليها المفحوص على مقياس الذكاء الاجتماعي (إعداد أحمد عبد المنعم الغول 1993) لإختبار المواقف السلوكية اللفظية والمعتمد في الدراسة الحالية.

2) مستوى الأداء الوظيفي: يُعرف بأنه الدرجة التي يحصل عليها المفحوص على إستبانة الأداء الوظيفي (إعداد لامية بكوش 2019) المعتمدة في الدراسة الحالية.

II. الطرق والأدوات:

1- منهجية الدراسة: إن الظاهرة النفسية المدروسة، ظاهرة حالية- في الحاضر- ، كما يمكن التنبؤ بمستقبل متغيراتها، فالمنهج المناسب لدراستها هو المنهج الوصفي الذي يدرس الأوضاع الراهنة للظواهر ، من حيث أشكالها، وعلاقاتها، والعوامل المؤثرة في ذلك، كما يشمل في كثير من الأحيان على عمليات تنبؤ لمستقبل الظواهر والأحداث التي يدرسها. (عليان و غنيم، 2000)

2-مجتمع الدراسة: كل أفراد هيئة التدريس بالجامعات الجزائرية من أساتذة و أساتذة محاضرين، وأساتذة مساعدين.
3-عينة الدراسة: تم إستخراج عينة الدراسة عشوائيًا من مجموعة من قوائم لأساتذة مشاركين في ملتقيات دولية ووطنية أجريت بقسم علم النفس بجامعة تامنغست السنوات الماضية، وهم حاليًا يعملون بمختلف الرتب في الجامعات الجزائرية الموزعة على أنحاء التراب الوطني، عن طريق القرعة، حيث تم بناء إستبيان إلكتروني وأرسل لهم عن طريق الإيميل أو حتى مجموعات الواتساب، وأحيانًا بالإتصال المباشر .

جدول رقم(1): يوضح توزيع أفراد العينة حسب مؤسسات التعليم العالي بالجزائر

مؤسسة التعليم العالي	التكرار) n	مؤسسة التعليم العالي	التكرار) n
1-جامعة حسينية بن بو علي – الشلف	01	21-جامعة ع. مهري-قسنطينة2	03
2-جامعة عمار ثلجي- الأغواط	01	22-جامعة الأمير ع القادر-قسنطينة	01
3-جامعة الحاج لخضر - باتنة 1	01	23-جامعة إين باديس-مستغانم	02
4-المركز الجامعي بريكة- باتنة	01	24-جامعة محمد بوضياف- المسيلة	02
5-جامعة بجاية	04	25-جامعة قاصدي مرباح- ورقلة	03
6-جامعة محمد خنذر-بسكرة	01	26-جامعة محمد بن أحمد- وهران2	05
7-جامعة علي لونيسي- البليدة2	03	27-جامعة برج بو عريريج	01
8-جامعة تامنغست	19	28-جامعة بومرداس	02
9-جامعة تلمسان	02	29-جامعة تيسمسيلت	01
10-جامعة إين خلدون- تيارت	02	30-جامعة حمدة لخضر – الوادي	02
11-جامعة مولود معمري- تيزي وزو	03	31- جامعة خنشلة	01
12-جامعة أبو القاسم سعد الله-الجزائر2	05	32-جامعة سوق أهراس	01
13-المدرسة العليا للأساتذة-القية الجزائر	02	33-المركز الجامعي- تيبازة	01
14-المدرسة العليا للأساتذة-بوزريعة	01	34-المركز الجامعي- ميلة	01
15-جامعة زيان عاشور- الجلفة	01	35-جامعة خميس مليانة- عين الدفلة	04
16-جامعة جيجل	01	36-جامعة ب.بوشعيب-عين تموشنت	01
17-جامعة لمين دباغين-سطيف2	03	37-جامعة غرداية	01
18-جامعة20 أوت 1955-سكيكدة	01		
19-جامعة باجي مختار- عنابة	03		
20-جامعة08 ماي 1945- قالمة	01		
المجموع	56	المجموع	32
المجموع الكلي لأفراد العينة			88

يلاحظ من الجدول(1) نقص إستجابة أساتذة الجامعات الجزائرية للمشاركة في هذه الدراسة حيث جاءت جامعة تامنغست بالمرتبة الأولى (19 من 88) بنسبة مئوية مقدرة بـ 21.60 % تليها في المرتبة الثانية كل من جامعتي الجزائر2 و وهران2(5 من 88) بنسبة مئوية مقدرة بـ 5.70 % أما المرتبة الثالثة تقاسمتها كل من جامعتي بجاية وخميس مليانة (4 من 88) بنسبة 4.60 % ، أما المرتبة الرابعة تقاسمتها كل من الجامعات: سطيف2 ، قسنطينة2، ورقلة، البليدة2، عنابة، وتيزي وزو (3 من 88) بنسبة 3.40 % أما بقيت الجامعات الأخرى كانت المشاركة محصورة (بين 1 إلى 2 من 88) أي بنسبة مئوية محصورة بين 1.14% و 2.27%.

جدول رقم (2) يوضح عينة الدراسة حسب النوع

النوع	التكرار (n)	النسبة المئوية (%)
إناث	48	54.55%
ذكور	40	45.45%
المجموع	88	100%

من الجدول (2) يلاحظ أن نسبة مشاركة الإناث في الدراسة الحالية، كانت (48 من 88) بنسبة 54.55% أكثر بقليل من مشاركة الذكور التي كانت (40 من 88) بنسبة 45.45%.

جدول رقم (3) يوضح عينة الدراسة حسب التخصص

التخصص	التكرار (n)	النسبة المئوية (%)
أدبي	81	92.05%
علمي	07	07.95%
المجموع	88	100%

من الجدول (3) يلاحظ أن أغلب المشاركين كانوا من أساتذة التخصصات الأدبية (81 من 88) بنسبة 92.05%، وجاءت مشاركة التخصصات العلمية قليلة جداً (07 من 88) بنسبة 07.95%.

4- حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية: متغيرا الدراسة هما الذكاء الاجتماعي كمتغير مستقل، و الأداء الوظيفي كمتغير تابع. والمنهج المستخدم هو المنهج الوصفي، وأداتي الدراسة هما: إستبيان الأداء الوظيفي (لامية بكوش 2019) و مقياس الذكاء الاجتماعي (إختبار الذكاء السلوكي اللفظي) من إعداد أحمد الغول (1993).

- الحدود المكانية: عينة من مؤسسات التعليم العالي بالجزائر عددها 37 مؤسسة.

- الحدود الزمنية: تمت الدراسة في الفترة: من 01 نوفمبر 2024 إلى غاية 01 فيفري 2025

- الحدود البشرية: بلغت عينة الدراسة 88 أستاذ وأستاذة من مختلف الرتب.

5- أدوات الدراسة:

قام الباحثان بإستعمال أداتين في هذه الدراسة إحداهما إختبار الذكاء الاجتماعي للمواقف السلوكية اللفظية من إعداد أحمد الغول (1993) والأخرى إستبيان الأداء الوظيفي من إعداد لامية بكوش (2019).

(1) إختبار الذكاء الاجتماعي للمواقف السلوكية اللفظية:

هو إختبار يرتبط بالمواقف السلوكية اللفظية لأفراد العينة (القدرة على التفاعل الاجتماعي)، حيث أنه يقيس ما يتمتع به الأساتذة من قدرة على التفاعل مع الآخرين، ويتجلى ذلك في النجاح بالتواصل الاجتماعي، ومعرفة ما يبذله الأساتذة لتحقيق الرضا في العلاقات الاجتماعية، وتحقيق توازن مستمر لإشباع الحاجات الشخصية والاجتماعية.

أ- صدق وثبات الإختبار: لقد تم حساب صدق وثبات هذا الإختبار في دراسة موسى القدرة، إذ تراوحت معاملات ارتباط البنود بالدرجة الكلية لصدق الإتساق الداخلي من 0,256 إلى 0,534 وهي دالة عند مستوى أقل من 0,01 إلى 0,05 مما يدل على صدق الإختبار. كما تم حساب الثبات بطريقتي: ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية وكانت النتيجة 0,798 و 0,724 على الترتيب، وهما دالان إحصائياً. (موسى القدرة، 2007)

ب- بنود الإختبار وطريقة التصحيح: يتكون هذا الإختبار من 30 بنداً موجبة وبعضها سالب

البنود السالبة 11 بنداً وهي: 19، 20، 21، 22، 24، 25، 26، 27، 28، 29، 30.

البنود الموجبة 19 بنداً وهي: 1، 2، 3، 4، 5، 6، 7، 8، 9، 10، 11، 12، 13، 14، 15، 16، 17، 18، 23.

ويكون تصحيح البنود الموجبة وفق البدائل: دائماً وتأخذ (3)، أحياناً وتأخذ (2)، نادراً وتأخذ (3).

أما تصحيح البنود السالبة وفق البدائل: دائماً وتأخذ (1)، أحياناً وتأخذ (2)، نادراً وتأخذ (3).

أما ما يخص مستويات المقياس فتحدد بالطريقة التالية:

أدنى علامة يمكن أن يتحصل عليها المفحوص في المقياس هي $30 = (1) \times 30$

أعلى علامة يمكن أن يتحصل عليها المفحوص في المقياس $90 = (3) \times 30$

نحسب: المدى = أعلا علامة - أدنى علامة $60 = 90 - 30$

نحسب: المدى / عدد المستويات (منخفض - متوسط - مرتفع) $20 = 60 / 3$

ومنه يمكن إستنتاج المستويات كما بالجدول التالي:

جدول رقم (4) يوضح مستويات الذكاء الإجتماعي

المجال	50 - 30	70 - 50	90 - 70
مستوى الذكاء الإجتماعي	منخفض	متوسط	مرتفع

من الجدول (4) يتضح أن مستويات الذكاء الإجتماعي (السلوكي اللفظي في الإختبار المستعمل) هي:

— من 30 إلى ما يقارب 50 يكون مستوى الذكاء الإجتماعي منخفض.

— من 50 إلى ما يقارب 70 يكون مستوى الذكاء الإجتماعي متوسط.

— من 70 إلى 90 يكون مستوى الذكاء الإجتماعي مرتفع.

(2) إستبيان الأداء الوظيفي:

هو إستبيان يتكون من مجموعة من العبارات التي تهدف إلى معرفة مستوى أداء أساتذة الجامعات من إعداد لامية بكوش (2019).

أ- صدق وثبات الإستبيان: يتكون الإستبيان من 19 بنداً كلها موجبة وبعدين هما بعد أداء المهمة (يحتوي 9 بنود)، وبعد الأداء السياقي (يحتوي 10 بنود)، حيث تم حساب صدق الإتساق الداخلي بين درجة بعدي الإستبيان والدرجة الكلية - من طرف مُعد الإستبيان - وكانت: بالنسبة لبعد أداء المهمة (0,87) وبالنسبة لبعد الأداء السياقي (0,90)، وهما قيمتان مرتفعتان، مما يدل على صدق الإستبيان. أما الثبات بطريقة ألفا كرونباخ فكان: بالنسبة لبعد أداء المهمة (0,81)، وبالنسبة لبعد الأداء السياقي (0,79)، أما بالنسبة للإستبيان ككل (0,853)، وهي قيم عالية مما يدل على ثبات الإستبيان.

ب- بنود وتصحيح الإستبيان: بنود الإستبيان مقسمة إلى بعدين هما:

بعد أداء المهمة يشمل 9 بنود وهي: 1، 2، 3، 4، 5، 6، 7، 8، 9.

بعد الأداء السياقي يشمل 10 بنود وهي: 10، 11، 12، 13، 14، 15، 16، 17، 18، 19.

ويكون تصحيح البنود وفق البدائل: دائماً وتأخذ (5)، غالباً وتأخذ (4)، أحياناً وتأخذ (3)، نادراً وتأخذ (2)، أبداً وتأخذ (1).

بالنسبة لمستويات الإستبيان فتحدد بنفس طريقة تحديد مستويات مقياس الذكاء الإجتماعي:

أدنى علامة ممكنة في إستبيان الأداء الوظيفي يمكن أن يحصل عليها المفحوص هي $19 = (1) \times 19$ ، أما أعلى علامة

فهي $95 = (5) \times 19$

المدى $76 = 95 - 19$ ومنه نحسب: المدى / عدد المستويات $25,34 = 76 / 3$

ومنه يمكن تحديد مجالات مستويات الأداء الوظيفي كما بالجدول التالي:

جدول رقم (5) يوضح مستويات إستبيان الأداء الوظيفي

المجالات	44 - 19	69 - 44	95 - 70
مستويات الأداء الوظيفي	منخفض	متوسط	مرتفع

من الجدول (5) يتضح أن مستويات الأداء الوظيفي هي:

- من 19 إلى ما يقارب 44 أداء وظيفي منخفض.
- من 44 إلى 69 أداء وظيفي متوسط.
- من 70 إلى 95 أداء وظيفي مرتفع.

ج- الثبات والصدق لإختبار الذكاء الاجتماعي والأداء الوظيفي وفق الدراسة الحالية:

جدول رقم (6): يوضح ثبات إستبيان الأداء الوظيفي وإختبار الذكاء الاجتماعي

الإستبيان أو الإختبار	عدد البنود	حجم العينة	معامل الثبات ألفا كرونباخ
الأداء الوظيفي	19	49	0.78
الذكاء الاجتماعي	30	49	0,729

تم إعادة حساب الثبات لأداتي الدراسة الحالية بطريقة ألفا كرونباخ بواسطة البرنامج الإحصائي SPSS النسخة 25 ، ومن خلال الجدول (6) كان معامل الثبات ألفا كرونباخ لكل من الأداء الوظيفي والذكاء الاجتماعي: 0,780 ، 0,729 ، على الترتيب وهما مقبولان ودالان إحصائياً، مما يؤكد ثبات أداتي الدراسة.

جدول (7): يوضح صدق المقارنة الطرفية للأداء الوظيفي والذكاء الاجتماعي

الإستبيان / العينة	عينة الدرجات العليا ن=13		عينة الدرجات الدنيا ن=13		قيمة "ت"
	م	ع	م	ع	
الأداء الوظيفي	84,3077	3,3512	69,8462	3,6019	10,598 - ***
الذكاء الاجتماعي	71,9231	2,3615	56,6923	2,9547	14,518 - ***

*** دال عند مستوى 0,001 ، م: المتوسط ، ع: الإنحراف المعياري

وكذلك تم إعادة حساب الصدق التمييزي (المقارنة الطرفية بين الدرجات العليا والدرجات الدنيا لأداتي الدراسة بسحب عينتين طرفيتين كل منهما ن=1 ن=2 13 بنسبة 27% من العينة الكلية ن=49، من الجدول (2) كانت قيمة إختبار "ت" لكل من الذكاء الاجتماعي والأداء الوظيفي على الترتيب: -14,518 و -10,598 وهما قيمتان دالتان إحصائياً عند مستوى أقل من 0,001. مما يؤكد أن الأداتين تتمتعان بصدق عال ويمكن تطبيقهما في الدراسة الحالية.

6- الأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة:

إستخدم الباحثان في الدراسة الحالية أساليب إحصائية من برنامج الحزمة الإحصائية SPSS النسخة 25 وهي:

- معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداتي الدراسة
- المتوسط الحسابي لإختبار فرضيات مستوى الذكاء الاجتماعي و الأداء الوظيفي.
- إختبار "ت" لعينتين مستقلتين للمقارنة بين الدرجات الدنيا والدرجات العليا (حساب الصدق التمييزي) ، كذلك من أجل إختبار فرضيات الفروق في هذه الدراسة.
- الإنحدار الخطي البسيط لدراسة فرضية التأثير للمتغير المستقل على المتغير التابع في الدراسة الحالية.

III. نتائج الدراسة

(1) تحليل ومناقشة نتائج الفرضية الأولى:

تنص الفرضية الأولى على أنه " لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للذكاء الاجتماعي على الأداء الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي بالجامعة الجزائرية " ولإختبار هذه الفرضية نطبق الإختبار الإحصائي الإنحدار الخطي البسيط بواسطة برنامج الحزمة الإحصائية SPSS النسخة 25

بعد التحقق من شروط تطبيقه ، فنحصل على النتائج التالية:

جدول رقم(8) يوضح معاملي الارتباط والتحديد

حجم العينة (n)	الخطأ المعياري للتقدير (Std.err)	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R ²)
88	7.590	0.307	0.094

جدول رقم(9) يوضح معاملي الإنحدار الخطي

معامل الخطي	الإنحدار	الخطأ المعياري لمعاملي الإنحدار	T المحسوبة	Sig القيمة الاحتمالية	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية	F فريدمان	Sig القيمة الاحتمالية	الدلالة الإحصائية
A	58.841	7.186	8.189	0.000	0.05	دال إحصائياً	8.953	0.004	دال إحصائياً
B	0.301	0.100	2.992	0.004	0.05	دال إحصائياً			

جدول(10) يوضح حجم التأثير

معامل التحديد (R ²)	0.09 > R ² ≥ 0.01	0.25 > R ² ≥ 0.09	R ² ≥ 0.25
حجم التأثير (ES)	صغير	متوسط	كبير

إن معادلة نموذج الإنحدار الخطي البسيط تكون بالشكل التالي:

$y = A + B \times X + \varepsilon$ ، حيث هنا المتغير التابع (الآداء الوظيفي) $y =$ ، والمتغير المستقل (الذكاء الاجتماعي) $X =$ ، ε الخطأ العشوائي (البواقي) $\hat{y} - y$ حيث y القيمة الحقيقية و $\hat{y}$ القيمة المقدرة.

من الجدول رقم(9) يلاحظ:

إختبار فريدمان $F = 8.953$ عند مستوى قيمة إحصائية 0.004 (أقل من 0.05) فهو دال إحصائياً مما يعني أن نموذج الإنحدار الخطي معنوي ، أي توجد علاقة إرتباطية خطية بين المتغير المستقل (الذكاء الاجتماعي) والمتغير التابع (الآداء الوظيفي) . ونلاحظ كذلك أن معاملي الإنحدار :

$B = 0.301$ بخطأ معياري مقداره 0.100 أما إختبار " ت " (T.test) المحسوب له بواسطة برنامج SPSS25 عند قيمة إحصائية 0.004 (أقل من 0.05) فهو دال إحصائياً ولكونه مقدار موجب فهذا يدل على وجود علاقة إرتباطية موجبة بين الذكاء الاجتماعي (المتغير المستقل) والآداء الوظيفي (المتغير التابع) ومنه نستنتج أن الفرضية الأولى (التي كانت صفرية H_0) (مرفوضة (غير محققة) ونقبل بالفرض البديل H_1 الذي ينص على " يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للذكاء الاجتماعي على الآداء الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي بالجامعة الجزائرية "

من الجدول (8): يمكننا إختبار جودة التوفيق: معامل الارتباط $R = 0.307$ ومعامل التحديد $R^2 = 0.094$ أي $R^2 = 9.4\%$ وتعني هذه النتيجة أن الذكاء الاجتماعي (المتغير المستقل) يفسر 9.4% من التباينات (التغيرات) الحاصلة في الآداء الوظيفي (المتغير التابع) أي أن الذكاء الاجتماعي يؤثر (يتنبأ) في (ب) الآداء الوظيفي بنسبة 9.4% ويتبقى ما نسبته 90.6% (بواقي أو أخطاء عشوائية) عوامل أخرى يمكن أن تفسر الآداء الوظيفي ولم تتطرق لها الدراسة الحالية مثل : التدريب والتكوين ، الحوافز ، ... إلخ. أما شدة تأثير الذكاء الاجتماعي (المتغير المستقل) على الآداء الوظيفي (المتغير التابع) يمكن تحديدها بإستعمال الجدول رقم (10) بحيث لدينا : $R^2 = 0.094$ وهو أكبر أو يساوي 0.09 وأقل من 0.25 أي : $0.25 > R^2 \geq 0.09$ ومنه نستنتج أن تأثير الذكاء الاجتماعي (المتغير المستقل) في الآداء الوظيفي (المتغير التابع) تأثير متوسط. على ضوء هذه النتائج لم يتوصل الباحثان في هذه الدراسة لأي دراسة توافقها أو لا توافقها - في حدود علمهما - كون الدراسات السابقة تناولت متغيرات أخرى قد تفسر الآداء الوظيفي مثل دراسة لامية بكوش (2020) التي تناولت تأثير المناخ التنظيمي السائد على الآداء الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين ببعض الجامعات الجزائرية. ودراسة ذهبية سيدعلي (2015) حول الإستقرار الاجتماعي للأستاذ الجامعي وتأثيره على أدائه الوظيفي بجامعة الجزائر (1،2،3).

(2) تحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثانية:

تنص الفرضية الثانية على أنه " لا يختلف مستوى درجة الذكاء الاجتماعي لدى أساتذة الجامعة الجزائرية عن المتوسط. " ولإختبار هذه الفرضية نحدد المتوسط الحسابي للذكاء الاجتماعي بواسطة برنامج SPSS25 ونقارنه بالمستويات الثلاثة في الجدول رقم (4) الخاصة بمستويات الذكاء الاجتماعي على مقياس الذكاء الاجتماعي فنجد النتائج التالية:

جدول رقم (11) يوضح المتوسط الحسابي للذكاء الاجتماعي

المتغير	العينة (n)	أعلى قيمة	أدنى قيمة	المتوسط	الانحراف المعياري
الذكاء الاجتماعي	88	88.00	47.00	71.0682	8.09966

من الجدول (11) يلاحظ أن المتوسط الحسابي لدرجات الذكاء الاجتماعي يساوي 71.0682 بإنحراف معياري 8.099 ، وبمقارنته بمستويات الذكاء الاجتماعي الموجودة في الجدول رقم (4) نجد أنه يقع في المجال : 70 – 90 المرتفع ومنه الفرضية الثانية (وهي فرضية صفرية H_0) غير محققة (مرفوضة) ونقبل بالفرضية البديلة H_1 التي تنص على أن " مستوى الذكاء الاجتماعي مرتفع لدى أساتذة الجامعة الجزائرية " وجاءت هذه النتيجة غير متوافقة مع النتيجة التي توصلت إليها دراسة عسقول (2009) حيث توصلت هذه الدراسة إلى أن مستوى الذكاء الاجتماعي لدى عينة الدراسة متدني وطبعاً يعود ذلك إلى طبيعة العينة فهي من طلبة الجامعات الفلسطينية وليست من عينة الأساتذة الجامعيين كما بدراستنا الحالية.

كما تفسر هذه النتيجة بكون بيئة العمل ثرية بالنشاطات العلمية والثقافية مما يجعل أغلب الأساتذة الجامعيين يحتكون ببعضهم البعض ويتبادلون الخبرات من خلال الندوات و الملتقيات العلمية الوطنية وحتى الدولية وفرق البحث على مستوى المخابر البحثية ومنح التربصات القصيرة المدى على المستوى الدولي...مما يجعل سمة الذكاء الاجتماعي مرتفعة.

(3) تحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

تنص هذه الفرضية على أن " لا يختلف مستوى درجة الأداء الوظيفي لدى أساتذة الجامعة الجزائرية عن المتوسط " ولإختبار هذه الفرضية نحدد المتوسط الحسابي للأداء الوظيفي بواسطة برنامج SPSS25 ونقارنه بالمستويات الثلاثة في الجدول رقم (5) الخاصة بمستويات الأداء الوظيفي على إستبيان الأداء الوظيفي فنجد النتائج التالية:

جدول رقم (12) يوضح المتوسط الحسابي للأداء الوظيفي

المتغير	العينة (n)	أدنى قيمة	أعلى قيمة	المتوسط	الانحراف المعياري
الأداء الوظيفي	88	57.00	95.00	80.2045	7.9295

من الجدول رقم (12) يلاحظ أن المتوسط الحسابي للأداء الوظيفي يساوي 80.2045 بإنحراف معياري 7.9295 ، وبمقارنته بمستويات الأداء الوظيفي الموجودة في الجدول رقم (5) نجد أنه يقع في المجال : 70 – 95 المرتفع ومنه الفرضية الثالثة (وهي فرضية صفرية H_0) غير محققة (مرفوضة) ونقبل بالفرضية البديلة H_1 التي تنص على أن " مستوى الأداء الوظيفي مرتفع لدى أساتذة الجامعة الجزائرية " وجاءت هذه النتيجة متوافقة مع دراسة كل من لامية بكوش (2019) على أساتذة بعض الجامعات الجزائرية والصرايرة (2011) على أساتذة الجامعات الأردنية. وتفسر هذه النتيجة: بعدة عوامل أهمها التحفيزات المهنية كالمناج والعلاوات المختلفة التي يستفاد منها الأستاذ الجامعي، المرتب الشهري، الترقيات ، الخدمات الاجتماعية المختلفة، التكوينات المهنية، تربصات في الخارج وعموماً توفر الإستقرار الاجتماعي كما جاء في دراسة سيدعلي ذهبية (2015).

4) تحليل ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة:

تنص الفرضية الرابعة على أنه "لا توجد فروق في الذكاء الاجتماعي تعزى لمتغير النوع (ذكور - إناث) بين أساتذة الجامعة الجزائرية" ولإختبار هذه الفرضية نطبق إختبار "ت" (T.test) لعينتين مستقلتين بعد التأكد من تحقيق شروط تطبيقه فنحصل على النتائج التالية:

جدول رقم (13) يوضح نتائج إختبارت للفرق بين متوسطا الذكاء الاجتماعي تبعاً للنوع

النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	القيمة الاحتمالية	مستوى الدلالة الإحصائية	الدلالة الإحصائية
ذكر	40	69.5750	8.49098	-1.593	0.115	0.05	غير إحصائياً
أنثى	48	72.3125	7.62459				دال

من خلال الجدول رقم (13) متوسط الذكاء الاجتماعي للذكور 69.575 بإنحراف معياري 8.49 وهو لا يختلف كثيراً عن متوسط الذكاء الاجتماعي للإناث 72.312 بإنحراف معياري 7.624 فهو قريب منه، كما جاءت نتيجة إختبار (ت) تساوي (-1.593) عند قيمة احتمالية (0.115) أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، وعليه نقرر قبول الفرضية الرابعة (التي هي فرضية صفرية H_0) وهي: لا توجد فروق في الذكاء الاجتماعي تبعاً لمتغير النوع لدى الأساتذة الجامعيين بالجامعات الجزائرية، ولم يحصل الباحثان- في حدود علمهما - على دراسة تأيد أو تعارض هذه النتيجة. ويمكن تفسير هذه النتيجة: يكون كل أساتذة (ذكور-إناث) الجامعة الجزائرية لديهم مرجعية تربوية وعلمية مشتركة، كونهم درسوا في المدرسة الجزائرية وفق مناهج موحدة، كما أن بيانات التنشئة الاجتماعية متشابهة إلى حد ما، إضافة إلى أن نمط التفاعل الاجتماعي داخل بيئة العمل (الجامعات الجزائرية) من نشاطات ثقافية، وملتقيات وتأطير... مشترك بين الجنسين مما يجعل متوسطا الذكاء الاجتماعي لدى الجنسين غير مختلف كثيراً.

5) تحليل ومناقشة نتائج الفرضية الخامسة:

تنص الفرضية الخامسة على أن "لا توجد فروق في الذكاء الاجتماعي تعزى لمتغير التخصص (أدبي - علمي) بين أساتذة الجامعة الجزائرية" ولإختبار هذه الفرضية نطبق إختبار "ت" (T.test) لعينتين مستقلتين بعد التأكد من تحقيق شروط تطبيقه فنحصل على النتائج التالية:

جدول رقم (14) يوضح نتائج إختبارت للفرق بين متوسطا الذكاء الاجتماعي تبعاً للتخصص

التخصص	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	القيمة الاحتمالية	مستوى الدلالة الإحصائية	الدلالة الإحصائية
أدبي	81	71.0494	8.36496	-0.074	0.941	0.05	غير إحصائياً
علمي	07	71.2857	4.27061				دال

من خلال الجدول رقم (14) متوسط الذكاء الاجتماعي للتخصص أدبي 71.0494 بإنحراف معياري 8.36496 وهو يساوي تقريباً متوسط الذكاء الاجتماعي للتخصص علمي 71.2857 بإنحراف معياري 4.27061، كما جاءت نتيجة إختبار (ت) تساوي (-0.074) عند قيمة احتمالية (0.941) أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، وعليه نقرر قبول الفرضية الخامسة (التي هي فرضية صفرية H_0) وهي: لا توجد فروق في الذكاء الاجتماعي تبعاً لمتغير التخصص لدى الأساتذة الجامعيين بالجامعات الجزائرية، ولم يعثر الباحثان على دراسة تدعم أو تعارض هذه النتيجة - في حدود علمهما - وتفسر هذه النتيجة: كون كل أساتذة الجامعات الجزائرية مهما كانت تخصصاتهم خضعوا لتكوينات وطنية مشتركة، كما أن ظروف بيئة العمل في الجامعات الجزائرية متشابهة تخضع لنفس النظام والتسيير لكل التخصصات.

(6) تحليل ومناقشة نتائج الفرضية السادسة:

تنص الفرضية السادسة على أنه " لا توجد فروق في الأداء الوظيفي تعزى لمتغير النوع (ذكور - إناث) بين أساتذة الجامعة الجزائرية " ولإختبار هذه الفرضية نطبق إختبار "ت" (T.test) لعينتين مستقلتين بعد التأكد من تحقيق شروط تطبيقه فنحصل على النتائج التالية:

جدول رقم(15) يوضح نتائج إختبارات للفرق بين متوسطا الأداء الوظيفي تبعاً للنوع

النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	القيمة الاحتمالية	مستوى الدلالة الإحصائية	الدلالة الإحصائية
ذكر	40	80.8000	7.6316	0.641	0.523	0.05	غير إحصائياً
أنثى	48	79.7083	8.11345				

من خلال الجدول رقم(15) متوسط الأداء الوظيفي للذكور 80.80 بإنحراف معياري 7.63 وهو لا يختلف كثيراً عن متوسط الأداء الوظيفي للإناث 79.70 بإنحراف معياري 8.11 فهو قريب منه، كما جاءت نتيجة إختبار (ت) تساوي (0.641) عند قيمة إحصائية (0.523) أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، وعليه نقرر قبول الفرضية السادسة (التي هي فرضية صفرية H_0) وهي: لا توجد فروق في الأداء الوظيفي تبعاً لمتغير النوع لدى الأساتذة الجامعيين بالجامعات الجزائرية، وجاءت هذه النتيجة موافقة لدراسة الصرايرة (2011) على هيئات التدريس بالجامعة الأردنية. وتفسر هذه النتيجة: كون أغلب الأساتذة الجامعيين (ذكور- إناث) لديهم نفس فرص الأداء أو الإمكانيات ولديهم قدرة ودافعية تقريبا مشتركة وهي العناصر الثلاثة الأساسية المكونة للأداء الوظيفي وهذا وفقاً لما يراه كل من داغر وحرشوش (2000) " إذ أن أدبيات الإدارة تشير إلى أن الأداء هو محصلة ثلاث عوامل هي القدرة والدافعية والإمكانيات (البيئة أو فرص الأداء).

(7) تحليل ومناقشة نتائج الفرضية السابعة:

وتنص الفرضية السابعة على أنه " لا توجد فروق في الأداء الوظيفي تعزى لمتغير التخصص (أدبي - علمي) بين أساتذة الجامعة الجزائرية " ولإختبار هذه الفرضية نطبق إختبار "ت" (T.test) لعينتين مستقلتين بعد التأكد من تحقيق شروط تطبيقه فنحصل على النتائج التالية:

جدول رقم(16) يوضح نتائج إختبارات للفرق بين متوسطا الأداء الوظيفي تبعاً للتخصص

النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	القيمة الاحتمالية	مستوى الدلالة الإحصائية	الدلالة الإحصائية
أدبي	81	80.5679	7.99052	1.472	0.145	0.05	غير إحصائياً
علمي	07	76.0000	6.16441				

من خلال الجدول رقم(16) متوسط الأداء الوظيفي للتخصص أدبي 80.5679 بإنحراف معياري 7.99052 وهو قريب من متوسط الأداء الوظيفي للتخصص علمي 76.0000 بإنحراف معياري 6.16441، كما جاءت نتيجة إختبار (ت) تساوي (1.472) عند قيمة إحصائية (0.145) أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، وعليه نقرر قبول الفرضية السابعة (التي هي فرضية صفرية H_0) وهي: لا توجد فروق في الأداء الوظيفي تبعاً لمتغير التخصص لدى الأساتذة الجامعيين بالجامعات الجزائرية، وجاءت هذه النتيجة موافقة لدراسة الصرايرة (2011) على أساتذة الجامعات الأردنية. يعود عدم وجود فروق في الأداء الوظيفي بين التخصصين الأدبي والعلمي لتشابه المهام لأساتذة التخصصين في الجامعة الجزائرية سواء من الناحية البيداغوجية (التدريس - الإشراف- المشاركة في النشاطات الثقافية) أو من الناحية الإدارية (تقلد مناصب نوعية مثل: مسؤول تخصص، مسؤول شعبة، رئيس قسم...) أو من ناحية البحث العلمي.

IV. خاتمة:

يمكن أن نستخلص من هذه الدراسة أن مستوي الذكاء الاجتماعي والاداء الوظيفي لدى أساتذة الجامعة الجزائرية مرتفعين مما قد يوفر بيئة خصبة للإبداع والإبتكار، وتطوير البحث العلمي على مستوى الجامعة الجزائرية ، الأمر الذي يجعلها تحتل مكانة مرموقة على المستوى العربي والدولي وهذا مأكده تقرير معامل التأثير " آرسيف " لتقييم المجالات والدوريات العلمية العربية لسنة 2024 الذي يصدر بالمملكة الأردنية الهاشمية تحت إشراف (الخرندار، 2024) حيث أظهر هذا التقرير للمجلات المعتمدة التي نجحت في معايير تقييم معامل " آرسيف " حصول الجزائر على الحصة الأكبر منها 447 مجلة ، ما نسبته 37.2% ، تلتها مصر بـ 300 مجلة ، بنسبة 25% ، ثم العراق ثالثاً بـ 159 مجلة ، وبنسبة بلغت 13.2% ، وجاءت المملكة العربية السعودية بالمرتبة الرابعة بـ 65 مجلة ، وبنسبة 5.4% وحل الأردن (مصدر تقرير معامل آرسيف) خامساً بـ 38 مجلة ، وبنسبة 3.2% هذا من جهة ، ومن جهة مؤشر عدد المؤلفين المستشهد بهم ، حصدت الجزائر المرتبة الأولى بنحو 21455 مؤلفاً ، أي ما نسبته 25.2% من إجمالي عدد المؤلفين العرب المستشهد بهم. أعقبها العراق، ثم مصر، فالسعودية، وأخيراً الأردن.

يلاحظ من خلال هذه النتائج الجزئية من تقرير معامل "آرسيف" للدوريات العربية لسنة 2024 مدى التقدم الذي أحرزته الجامعة الجزائرية في مجال البحث العلمي، وهي النتيجة التي تدعم ما توصلت إليه الدراسة الحالية ، كما أظهرت نتائج الدراسة الحالية أن الاداء الوظيفي لدى الأستاذ بالجامعة الجزائرية له علاقة موجبة بالذكاء الاجتماعي، لكن هذا الأخير لا يفسره إلا بنسبة 9.4% فقط هذا يعني أنه توجد عوامل (متغيرات) أخرى تفسر الاداء الوظيفي للأستاذ بالجامعة الجزائرية لم تتناولها دراستنا الحالية. مع وجود تكافؤ في مستوى كل من الذكاء الاجتماعي و الاداء الوظيفي بين الذكور والإناث و بين التخصصات العلمية والأدبية لأساتذة الجامعة الجزائرية. إتضح كذلك من خلال هذه الدراسة أنه لا يوجد فرق بين التخصص العلمي والتخصص الأدبي من ناحية الاداء الوظيفي ولا من ناحية الذكاء الاجتماعي بين الأساتذة الجامعيين بالجامعة الجزائرية.

التوصيات:

- تعزيز المستوى المرتفع للذكاء الاجتماعي لدى الأستاذ والحفاظ عليه بجعل البيئة الاجتماعية الجامعية ثرية بمختلف النشاطات العلمية والرياضية.
- تعزيز المستوى المرتفع للاداء الوظيفي لدى الأستاذ والحفاظ عليه، بمضاعفة التكوين العلمي و المهني ، وتدعيم وإرساء قواعد الإستقرار الاجتماعي ، الذي من شأنه تحسين الاداء الوظيفي للأستاذ الجامعي.
- تحسين وتحديث مناهج التدريس وجعلها تواكب مناهج التدريس الحديثة عالمياً الأمر الذي من شأنه تعزيز المستوى العالي للاداء الوظيفي للأستاذ.
- مواصلة رقمنة كل الهيئات الجامعية سواء كانت إدارية أو بيداغوجية ، والحرص على تعزيز وتنفيذ ذلك من أجل الإرتقاء بالاداء الوظيفي للأستاذ.
- كسر الحاجز المتمثل في التمييز بين التخصص العلمي والتخصص الأدبي، كما يعتقد البعض خطأً، فمثلاً المشاريع الخاصة بحاضنات الأعمال تخص التخصصات العلمية فقط دون التخصصات الأدبية الإقتراحات:
- تناول الاداء الوظيفي كمتغير تابع مع متغيرات مستقلة أخرى قد تكون مفسرة (منبئة) له في مجال علم النفس الإيجابي مثل : السعادة، التفاؤل، الأمل، المرونة النفسية، الصلابة النفسية، المناعة النفسية، الدافعية للإنجاز... إلخ ، لدى الأستاذ الجامعي.
- دراسة الفروق في الاداء الوظيفي و الذكاء الاجتماعي تبعاً لمتغيرات: السن ، الخبرة ، الحالة الاجتماعية... إلخ لدى الأستاذ الجامعي.

- دراسة الأداء الوظيفي كمتغير تابع مع أنواع أخرى من الذكاءات مثل : الذكاء العاطفي، الذكاء الطبيعي، الذكاء الشخصي،... كمتغيرات مستقلة قد تكون مفسرة له لدى الأستاذ الجامعي.
 - دراسة الأداء الوظيفي مع متغيرات نفسية أخرى كالضغط النفسي و القلق، والإكتئاب... إلخ لدى فئة الأساتذة الجامعيين.
- الإحالات والمراجع:

- 1_Naomi , G. W., & Hazel, G. Influence of organizational climate on employee performance in state corporations Kenya industrial estates limited. The strategic journal of business and change management. 2017. p 378.
- 2_Robert, B. Manager' s guide to performance reviews. U.S.A: The Mc graww-Hill companies. 2004. p. 39
- Wagner, J. A., & Hollenbeck, J. R. Organization Behavior. New Jersey: Englewood cliffs. 1992. p. 106
- 3_أحمد زكي بدوي. معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية إنجليزي، فرنسي، عربي. بيروت: مكتبة لبنان. دون سنة. صفحة 310
- 4_حسن راوية محمد. إدارة الموارد البشرية. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث. 1999. صفحة 216
- 5_الخولي، م. المعجم التربوي. الرياض: دار الرشيد. 1980. صفحة 450
- 6_الغول، م. ع. الكفاءة الذاتية والذكاء الاجتماعي وعلاقتهما ببعض العوامل الوجدانية لدى المعلمين التربويين وإنجاز طلابهم الأكاديمي. كلية التربية، علم النفس. أسبوط: جامعة أسبوط. 1993. صفحة 47
- 7_المطيري، خ. الذكاء الاجتماعي لدى المتفوقين دراسة إستكشافية مقارنة بين الطلاب المتفوقين عقليًا وغير المتفوقين في المرحلة الثانوية بالكويت. كلية الدراسات العليا، جامعة الخليج العربي، البحرين. 2000. الصفحتان 8، 9
- 8_الهنداوي، س. ع. الرضا الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين. كلية الإدارة والإقتصاد. بغداد: جامعة بغداد. 1999. صفحة 55
- 9_خ، الصرايرة. الأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها. مجلة جامعة دمشق، 27(2+1)، 2011. الصفحات 601-651.
- 10_ذهبية سيدعلي. الإستقرار الاجتماعي للأستاذ الجامعي وأثره على الأداء الوظيفي. الجزائر: جامعة الجزائر 2. 2015. صفحة 400
- 11_ربحي مصطفى عليان، و عثمان محمد غنيم. مناهج وأساليب البحث العلمي (النظرية و التطبيق) (الإصدار الطبعة الأولى). عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع. 2000. صفحة 42
- 12_سامي الخزندار. تقرير معامل التأثير " أرسيف " السنوي للعام 2024. المملكة الأردنية الهاشمية: عالم المعرفة للمحتوى الرقمي. 2024. الصفحتان 19، 20
- 13_سعد علي حمود العنزي. الرضا الوظيفي والأداء في شركة التأمين. كلية الإدارة والإقتصاد. بغداد: جامعة بغداد. 1985. صفحة 39
- 14_عبد السلام حامد زهران. علم النفس الاجتماعي (ط 6). القاهرة: عالم الكتب. 2000. صفحة 281
- 15_قيس محمد لعبيدي. التنظيم: المفهوم والنظريات والمبادئ. الإسكندرية: مطابع رويال. 1997. صفحة 147
- 16_كفاء أنعيم حنتوش. الذكاء الاجتماعي وكفاءة التدريس للأستاذ الجامعي بجامعة المثنى. مجلة القادسية للعلوم الإنسانية، 23(2)، 2020. صفحة 133.
- 17_لامية بكوش. تأثير أبعاد المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للأساتذة بالجامعة - دراسة عينة من الأساتذة الجامعيين-. الجزائر: جامعة محمد بوضياف بالمسيلة. 2019. صفحة 252
- 18_محمد خليل خليل عسقول. الذكاء الاجتماعي وعلاقته بالتفكير الناقد وبعض المتغيرات لدى طلبة الجامعة. فلسطين: الجامعة الإسلامية بغزة. 2009. صفحة 3
- 19_منقذ محمد داغر، و عادل صالح حرحوش. نظرية المنظمة والسلوك التنظيمي. بغداد: دار الطباعة والنشر. 2000. صفحة 335
- 20_موسى القدرة، م. ص. الذكاء الاجتماعي لدى طلبة الجامعة الإسلامية وعلاقته بالتدوين وبعض المتغيرات. المنتدى التربوي الجامعي في سورية. 2007. صفحة 14
- 21_وردة عبدلايوم. دور الذكاء الاجتماعي في إدارة المشكلات التنظيمية (دراسة ميدانية بامؤسسات الإنتاجية في مدينة بسكرة). كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة بسكرة، قسم علم الاجتماع. بسكرة- الجزائر: أطروحة دكتوراه غير منشورة. 2024. الصفحتان 47 ، 56

الملحق الأول: إمتبيان الأداء الوظيفي من إعداد لامية بكوش (2019)

التعليمة: زميلي/زميلتي

فيما يلي مجموعة من المحاور (فقرات) تصف أدائك الوظيفي في ظل بيئة العمل السائدة بكليتك خلال الموسم الجامعي الحالي، نرجو من سيادتك التكرم بالتعبير عن رأيك الصريح بوضع العلامة (X) في الخانة المناسبة .

العبارات التي تصف مستوى الأداء الوظيفي للأستاذ					
بدائل الإجابة					
أبداً	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً	
La performance de la tâche: أداء المهمة: الرقم					
					01 تُوظف كل خبراتك ومؤهلاتك العلمية لبلوغ الأهداف البيداغوجية لوظيفتك
					02 تُوظف وسائل التكنولوجيا الحديثة لتنفيذ مهامك البيداغوجية (التدريس، الإشراف، التأطير...)
					03 تسعى لمواكبة التطور العلمي الذي يخدم مجال تخصصك (تقدم كل جديد في مجال التدريس، التأطير، الإشراف)
					04 تُراقب مدى بلوغك أهداف مهامك البيداغوجية (أهداف المقاييس المدرسة: تغطية محتوى المقررات، نسبة نجاح الطلبة...)
					05 تبذل جهد إضافي لإكمال بعض مهام وظيفتك
					06 تستعمل مهارة التواصل الجيد مع الأطراف الأخرى بالكلية (الطلبة، الزملاء، الإدارة)
					07 لديك دافعية لتعزيز إنتاجيتك البحثية (المشاركة في التظاهرات العلمية، نشر مقالات، تأليف الكتب...)
					08 تتقيد بأداب وأخلاقيات مهنة التدريس
					09 تمتلك قدرة التكيف مع ظروف العمل الإستثنائية التي قد تعترض تأدية مهامك.
La performance contextuelle: الأداء السياقي					
أبداً	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً	
					10 تقدم أعمال تطوعية (إضافية) في إطار التعاون مع الكلية (إقتراح مواضيع مذكرات، فتح تخصصات...)
					11 تقدم أعمال إضافية لجعل أداء مهامك متميزة
					12 تبادر لتقديم المساعدة لزملائك الأساتذة في العمل (تعويض أستاذ في حالة مرضه، سفره، غيابه...)
					13 تشارك في النقاشات الجماعية و التواصل مع زملائك الأساتذة
					14 تشارك في إقتراح حلول لبعض مشكلات الكلية.
					15 تقوم بإعلام إدارة قسمك مسبقاً بغيابك عن العمل.
					16 تحافظ على ممتلكات الكلية.
					17 تحضر المناسبات والحفلات التكريمية التي تقام بالكلية
					18 تهتم بسمعة الكلية
					19 تحب العمل بالكلية

الملحق الثاني: مقياس الذكاء الاجتماعي (إختبار السلوك اللفظي) من إعداد أحمد الغول (1993)
التعليمة: زميلي/ زميلتي:

مطلوب من سيادتكم الفاضلة إختيار إجابة واحدة من بدائل الإجابة الثلاثة أمام كل عبارة (مفردة) بوضع العلامة (X)
فيما يلي:

الرقم	مفردات المواقف السلوكية اللفظية	بدائل الإجابة		
		دائما	أحيانا	نادرا
01	أستطيع بسهولة أن أغير مجرى الحديث			
02	أحب أن أكون مشاركا في الحديث أكثر من أن أكون مستمعا			
03	حياتي اليومية مليئة بما يثير اهتمامي			
04	أستطيع أن أبعث جوا من المرح في موقف ممل.			
05	لا أجد صعوبة في تكوين أصدقاء جدد			
06	عندما أكون وسط مجموعة من الناس ، فإني عادة أتولى مهمة تقديم بعضهم لبعض.			
07	لدي قدرة على الحديث بطلاقة وجذب إنتباه الآخرين.			
08	لكي أحتفظ بصداقة صديقين بينهما عداة أحاول إرجاع الود بينهما.			
09	من السهل علي أن أجد مجالا للحديث مع شخص لا أعرفه.			
10	أبادر بالتحدث مع الآخرين حتى وإن لم يبدأ معي الحديث.			
11	أتمتع بشخصية محبوبة من جانب الآخرين.			
12	سلوكي يتفق مع ثقافة مجتمعي الذي أعيش فيه.			
13	أتمكن دائما بالإحتفاظ بالجانب الودود لكل واحد.			
14	أستطيع تكوين أكبر عدد ممكن من العلاقات الإجتماعية.			
15	أشارك الناس أفراحهم و أحزانهم.			
16	أستطيع جذب إنتباه الآخرين عندما أتحدث إليهم.			
17	من الضروري متابعة الأحداث والتغيرات التي تجري في مجتمعنا.			
18	أقضي فترة في الإتصال و التواصل بالآخرين .			
19	من الصعب علي أن أبدأ محادثة الغرباء.			
20	أرتبك إن حييت شخصا كنت أظن أنني أعرفه.			
21	أشعر بالحرج إن وجدت نفسي بين أناس لا أعرفهم.			
22	أرى أن البعد عن الناس غنيمة.			
23	أمكث أكثر فترة مع الرفاق.			
24	أشعر بكثير من الحساسية إذا إضطرت في بدأ المناقشة مع مجموعة من الناس.			
25	أفضل أن أكون في المؤخرة في الحفلات الإجتماعية.			
26	أفضل أن أكون وحيدا في معظم أوقاتي.			
27	أشعر بالتردد عند مقابلة إحدى الشخصيات الهامة.			
28	لا أحس كثيرا بإهتمامات و مشاعر الآخرين.			
29	أستمتع بالقيام بكثير من الأعمال بمفردي.			
30	أرتبك عن طرح فكرة أبدأ بها المناقشة.			